

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN  
PERSPEKTIF BISNIS SYARI'AH  
(Studi Pada Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia)**

**Skripsi**

**Della Irachmi Santi  
NPM 1751040035**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN  
PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH**

**(Studi Pada Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat –  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi  
dan Bisnis Islam**

Oleh :

**Della Irachmi Santi**

**NPM 1751040035**



**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Asriani. S.H., M.H**

**Pembimbing II : Adib Fachri, M.E.Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021 M**

## ABSTRAK

Pentingnya memiliki sumber daya manusia yang baik dan benar bagi sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh untuk perkembangan perusahaan yang dikelola. Karena pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini membuat banyak sekali masalah pada usaha bisnis bahkan banyak bisnis yang sampai bangkrut dan tidak bisa beroperasi lagi. Jika tidak memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang baik, sulit untuk bisa tetap bertahan di masa sulit seperti saat ini. Kepemimpinan berdasarkan perspektif Islam dapat diukur dari aqidah, pengetahuan dan wawasan luas, istiqamah, amanah, panutan atau teladan, tegas, dapat menampung aspirasi. Pengaruh agama islam dalam motivasi kerja dapat disimpulkan, semakin tinggi penerapan nilai islami, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja para pekerja, karena karakteristik ekonomi Islam dalam bisnis yaitu bagaimana kita memperlakukan sesama manusia dengan baik, dan tidak hanya mementingkan kepentingan pribadi saja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi ZBeef Indonesia pada masa pandemi Covid-19, bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Zbeef Indonesia pada masa pandemi Covid-19 dan bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef Indonesia dalam perspektif Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef di masa pandemi Covid-19, dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef di masa pandemi Covid-19, serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef dalam perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sumber data berupa data

primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dokumen dan angket. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 orang yang merupakan karyawan RPH ZBeef dengan menggunakan teknik *sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional secara parsial berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan nilai  $T_{hitung} 3,076 > T_{tabel} 2,036$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga  $(X_1)$  berpengaruh positif terhadap  $(Y)$ . Variabel motivasi kerja secara parsial berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 4,117 > T_{tabel} 2,036$  sehingga variabel  $(X_2)$  berpengaruh signifikan terhadap  $(Y)$ . Dan secara simultan atau bersama-sama yaitu kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja, dengan nilai signifikan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 39,770 > F_{tabel} 3,29$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $(X_1)$  dan  $(X_2)$  secara simultan berpengaruh signifikan terhadap  $(Y)$ .

Berdasarkan analisis data bahwa kesimpulan dari Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RPH ZBeef Indonesia pada masa pandemi covid-19. Dan dari penelitian lapangan yang di dapat dari hasil wawancara dan pengamatan lapangan di RPH Zbeef Indonesia menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam juga berpengaruh baik terhadap kelangsungan kinerja karyawan dan pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan syariat-syariat Islam. Dari hasil yang didapat bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*The importance of having good and correct human resources for a company is very influential for the development of the company being managed. Because during the Covid-19 pandemic as it is today, it creates a lot of problems in business ventures, even many businesses go bankrupt and cannot operate anymore. If you don't have good management and human resources, it is difficult to survive in difficult times like today. Leadership based on an Islamic perspective can be measured by aqidah, broad knowledge and insight, istiqamah, trustworthiness, role model or role model, firm, able to accommodate aspirations. The influence of Islam on work motivation can be concluded, the higher the application of Islamic values, the higher the work motivation of workers, because the characteristics of Islamic economics in business are how we treat fellow human beings well, and not only prioritize personal interests.*

*The problem in this study is how the effect of transactional leadership and work motivation partially on the performance of ZBeef Indonesia Beef Slaughter employees during the Covid-19 pandemic, how the effect of transactional leadership and work motivation simultaneously on the performance of Zbeef Indonesia Beef Slaughter employees during the Covid-19 pandemic. and how the effect of transactional leadership and work motivation on the performance of ZBeef Indonesia's RPH employees in an Islamic perspective. This study aims to determine the effect of transactional leadership and work motivation partially on the performance of RPH ZBeef employees during the Covid-19 pandemic, and to determine the effect of transactional leadership and work motivation simultaneously on the performance of RPH ZBeef employees during the Covid-19 pandemic, as well as to determine the effect of transactional leadership and work motivation on the performance of ZBeef RPH employees in an Islamic perspective. This study uses a quantitative descriptive method. Sources of data in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques consist of observation, interviews, documents*

and questionnaires. This study uses a sample of 34 people who are employees of ZBeef RPH by using a sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

From the results of this study indicate that partially transactional leadership based on the results of the  $t$  test, it can be concluded that the value of  $T_{count}$  is  $3.076 > T_{table}$  is  $2.036$  with a significant value of  $0.004 < 0.05$  so that  $(X_1)$  has a positive effect on  $(Y)$ . The work motivation variable partially based on the results of the  $t$  test can be concluded that the significant value is  $0.000 < 0.05$  and the  $T_{count}$  is  $4.117 > T_{table}$   $2.036$  so that the variable  $(X_2)$  has a significant effect on  $(Y)$ . And simultaneously or together, namely transactional leadership and work motivation, with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a value of  $F_{count}$   $39.770 > F_{table}$   $3.29$  so it can be concluded that  $(X_1)$  and  $(X_2)$  simultaneously have a significant effect on  $(Y)$ .

Based on data analysis, the conclusions from Transactional Leadership and Work Motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of ZBeef Indonesia RPH Employees during the covid-19 pandemic. And from field research obtained from interviews and field observations at RPH Zbeef Indonesia using transactional leadership styles and work motivation based on an Islamic perspective also has a good effect on the continuity of employee and leader performance in carrying out their duties and obligations to achieve the desired goals by using the Shari'a- Islamic law. From the results obtained that transactional leadership and work motivation based on an Islamic perspective affect employee performance.

**Keywords: Transactional Leadership, Work Motivation, Employee Performance.**



**KEMENTRIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260*

---

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Della Irachmi Santi  
NPM : 1751040035  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah (MBS)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 14 November 1998  
Alamat : Jl. Sejahtera, Sumberejo Sejahtera,  
Kemiling Bandar Lampung

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari’ah” (Studi pada Pemotongan Sapi Zbeef Indonesia) adalah benar- benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklum.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 5 Agustus 2021  
Penulis,

Della Irachmi Santi  
1751040035





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syariah” (Studi pada Pemotongan Sapi Zbeef Indonesia)**

**Nama : Della Irachmi Santi**

**NPM : 1751040035**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**

**Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Dr. Asriani. S.H., M.H**  
**NIP. 196605061992032001**

**Pembimbing II,**

**Adib Fachri.M.E.Sy**  
**NIP. 198910302019031013**

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**A. Zuliansyah, M.M**  
**NIP. 198302222009121003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari’ah” (Studi pada Pemotongan Sapi Zbeef Indonesia)” disusun oleh Della Irachmi Santi NPM 1751040035 program studi Manajemen Bisnis Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 28 September 2021.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Nasruddin, M.Ag**

(.....)

**Sekretaris : Taufiqur Rahman, S.H., M. Si**

(.....)

**Penguji I : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si**

(.....)

**Penguji II : Dr. Asriani, S.H., M.H**

(.....)

**Penguji III : Adib Fachri, M.E., Sy**

(.....)



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Prof. Dr. Rully Abdul Ghofur, M. Si.**

1980080112003121001

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۚ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
سَمِيعًا ۚ بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar

lagi Maha melihat.

(Q.S An-Nisaa : 58)



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan segala nikmat cinta dan kasi-Nya sehingga penulis mempersembahkan karya berupa skripsi sebagai tanda bukti terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Adi Mulyanto dan Ibunda Susi Lawati yang senantiasa memberika doa,kasih sayang, semangat, motivasi, inspirasi dan uang kepadaku dalam menuntut ilmu. Oleh karena itu terimalah persembahan bukti cintaku untuk Ayah dan Ibu.
2. Adikku tersayang, Derokta Ramadhan serta seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsiku.
3. Teman-teman seperjuanganku di Manajemen Bisnis Syariah B dan seluruh teman-teman seperjuangan di Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2017.
4. UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempatku menimba Ilmu.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dianugrahi nama oleh Ayahanda dan Ibunda tercinta yaitu Della Irachmi Santi. Dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 14 November 1998. Sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari Bapak Adi Mulyanto dan Ibu Susi Lawati.

Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah:

1. Pendidikan TK Beringin Raya Kemiling Bandar Lampung
2. SD N 1 Beringin Raya Kemiling Bandar Lampung
3. SMP N 14 Bandar Lampung
4. SMA N 7 Bandar Lampung

Dengan mengucap Alhamdulillah dan puji syukur kepada Allah SWT serta berkat dorongan dan dukungan dari Ayahanda, Ibunda dan keluarga besar, akhirnya penulis mempunyai kesempatan untuk dapat melanjutkan jenjang pendidikan perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah pada tahun 2017.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2021

Della Irachmi Santi



## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari’ah (Studi Pada Pemotongan Sapi ZBeef Indonesia) dalam memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarja Ekonomi (S.E) jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Zuliansyah, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Asriani. S.H., M.H selaku Wakil Rektor II sekaligus pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan baik dari waktu, pengetahuan maupun saran dan kritik, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
4. Bapak Adib Fachri, M.E.Sy. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan waktunya, motivasi serta arahan dengan begitu sabar pada saat proses penyusunan skripsi, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Kepada Bapak Tampan Sujawardi selaku Pemilik RPH ZBeef Indonesia, terimakasih telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta memfasilitasi dan mendukung penelitian saya.



7. Kedua orang tuaku yang paling aku sayang Ayah Adi Mulyanto dan Ibu Susilawati, terimakasih atas segalanya yang kalian berikan kepadaku, dan terimakasih atas kasih sayang yang kalian berikan tiada hentinya untukku.
8. Adikku Derokta Ramadhan serta keluarga besarku yang namayna tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang senantiasa mendoakan aku dan terimakasih atas dukungannya yang selalu menyemangati setiap saat.
9. Terima kasih juga untuk Zaki Asadiq Halim dan Aji Bayu Pratama yang selalu memberikan motivasi dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih juga untuk teman-teman terbaikku Daffa, Topan, Dimas, Adam, Dina, Kurnia, Khairunnisaa, Monica, Oca, Cika, Ica yang senantiasa memberikan dukungan dan semoga pertemanan kita tetap selalu terjaga.
11. Ketiga temanku Erika, Fauziah dan Devi, terimakasih atas motivasi dan setia menemaniku dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah 2017 terimakasih atas kebersamaan kita dari rasa kekeluargaan. Yang menjadi penasehat dan membantu dalam segala situasi serta mendukung satu sama lain. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa semoga kekeluargaan dan pertemanan kita tetap terjaga.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil penelitian.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2021  
Penulis

Della Irachmi Santi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>

## BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
H. Sistematika Penulisan .....	14

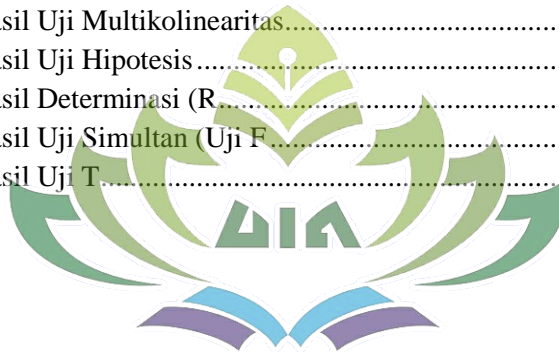
## BAB II LANDASAN TEORI PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan .....	16
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2. Kepemimpinan.....	19
3. Motivasi .....	27
4. Kinerja .....	32
B. Kerangka Pemikiran .....	38

C. Pengajuan Hipotesis .....	39
<b>BAB II METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	41
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	41
C. Sumber data .....	41
D. Metode Pengumpulan Data.....	42
E. Populasi dan Sampel .....	43
F. Definisi Operasional Variabel.....	44
G. Uji Instrumen .....	46
H. Uji Prasyarat Analisis .....	47
I. Uji Hipotesis .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	52
1. Gambaran Umum RPH ZBeef Indonesia .....	52
2. Struktur Organisasi RPH ZBeef Indonesia.....	53
3. Deskripsi Karakteristik Responden .....	53
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
5. Hasil Uji Prasyarat Analisis.....	57
6. Hasil Uji Hipotesis .....	59
B. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1	Hasil pemasukan RPH ZBeef Sebelum Pandemi Covid-19.....	9
1.2	Hasil Pemasukan RPH ZBeef Sesudah Pandemi Covid-19.....	9
3.1	Definisi Oprasional Variabel.....	47
4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	54
4.3	Karakteristik Berdasarkan Umur.....	54
4.4	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan.....	55
4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.6	Hasil Uji Normalitas .....	58
4.7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
4.8	Hasil Uji Hipotesis .....	59
4.9	Hasil Determinasi ( $R^2$ ).....	60
4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
4.11	Hasil Uji T.....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RPH ZBeef Indonesia.....	53





## LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Data kuesioner kepemimpinan transaksional (X1)
3. Data kuesioner Motivasi Kerja (X2)
4. Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)
5. Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)
6. Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)
7. Hasil Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)
8. Hasil Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)
9. Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)
10. Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
11. Hasil Uji Normalitas
12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
13. Hasil Determinasi ( $R^2$ )
14. Hasil Uji Simultan (Uji F)
15. Hasil Uji T



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul proposal ini yaitu: **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia)**. Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul proposal ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam proposal ini, yaitu:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang timbul dari suatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.<sup>2</sup>

#### 3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>3</sup>

#### 4. Kinerja Krayawan

Kinerja Krayawan yaitu kualitas pekerja, dapat dipercaya, kreativitas yang dimiliki, kemampuan lisan dan

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), 58.

<sup>2</sup>Reimon Napitupulu, Didi Hasan Putra, Shalahuddin, *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 50.

<sup>3</sup>Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo, 2020), 57-58.

kepemimpinan serta aktivitas yang berhubungan dengan kualitas kerja, dan keterampilan dalam bekerja kerja.<sup>4</sup>

## 5. Covid-19

Covid-19 yang disebabkan oleh virus corona, merupakan suatu pandemik baru dengan penyebaran antar manusia yang sangat cepat dan orang yang terkena virus tersebut belum tentu mengeluarkan gejala, gejala yang dirasakan dari virus ini dapat bervariasi dari infeksi saluran nafas atas hingga ARDS.<sup>5</sup>

## 6. Bisnis Syariah

Bisnis syariah merupakan suatu aktivitas individu atau kelompok yang dimana aktivitas tersebut dilakukan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan, namun tetap dibatasi cara mendapatkan penghasilannya dengan aturan-aturan dan ketentuan berdasarkan syari'ah Islam.

Jadi yang penulis maksud dari judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Pada Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Z Beef Indonesia sehingga bisa menjadi tolak ukur seberapa baikanya kinerja karyawan yang dimiliki di masa pandemi covid-19.

## B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin global menimbulkan persaingan yang sangat ketat diantaranya perusahaan-perusahaan yang ada guna mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya, perusahaan yang saat ini ada dan siap

---

<sup>4</sup>Masrur Fariq, Wawan Prahyan, Akhmadi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol 1, No.1.(2017): 53, <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v1i1.2607> .

<sup>5</sup>Diah Handayani, Penyakit Virus Corona 2019. *Jurnal Respiriologi Indonesia*, Vol. 40, No. 2, (2020): 128. <https://doi.org/10.36497/jri.v40i2.101>

berkompetisi serta bersaing dalam dunia usaha yang begitu kuat harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik. Serta dalam rangka meningkatkan pencapaian dan sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, hal ini memerlukan peran utama yang sangat penting yaitu sumber daya manusia yang terampil, kreatif, dan berkompeten dibidangnya. Di dalam perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan bagian yang dilihat dari sisi kuantitas/jumlah dan kualitas/mutu. Dalam sebuah perusahaan diperlukan SDM untuk menggerakkan sehingga dalam setiap investasi usaha, salah satu yang perlu diperhatikan adalah sumber potensi jumlah SDM/tenaga kerja.<sup>6</sup>

Menurut Burns kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Terdapat *contingent reward* dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas.<sup>7</sup> Faktor yang menunjang perusahaan menjadi maju dan membuat karyawan nyaman di dalam perusahaan tersebut ialah karena adanya seorang pemimpin yang berpotensi dalam menjalankan fungsi kepemimpinan agar para karyawan yang bekerja di perusahaan dapat memberikan kinerja terbaiknya sesuai arahan dari pemimpinnya. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motivator maupun penggerak perubahan dalam perusahaannya sendiri maupun dalam sebuah organisasi. Pemimpin juga harus bisa meletakkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berupaya menghindari sesuatu kepada yang bukan ahlinya. Seperti firman Allah SWT:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ۖ قَالُوا لَا آتَىٰ يَكُونُ لَهُ  
الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ ۖ قَالَ إِنَّ اللَّهَ

<sup>6</sup>Robert Tua Siregar, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (tt.p: Yayasan Kita Menulis:2020), 2.

<sup>7</sup>Rahmat, *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berwawasan Multikultural*, (Depok, PT Raja Grafindo Persada: 2019), 126.

اصْطَفٰهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ۖ وَاللّٰهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَّشَاءُ ۗ  
وَاللّٰهُ وَّاسِعٌ عَلِيمٌ

*Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa". Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui (Q.S. Al-Baqarah: 247).*

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa, semua pekerjaan akan menjadi maksimal dan berhasil apabila di dalamnya terdapat sumber daya yang benar dan para pekerjaanya dapat bekerja dengan benar. Dan semua pekerjaan dikerjakan oleh orang-orang yang tepat di bidangnya. Sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya juga harus bekerja dengan sesuai ajaran Islam agar mendapat ridha dari Allah SWT.

Selain itu karyawan merupakan salah satu hal paling utama sebagai sumber daya manusia yang handal dan karyawan sangat berperan penting bagi perusahaan agar semua tujuan dapat mencapai target yang diinginkan. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.<sup>8</sup> Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya

---

<sup>8</sup>Titik Rosnani, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1: 1-28, <http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v3i1.9886>



untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>9</sup>Sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan atau organisasi sangat perlu mendapatkan motivasi kerja dari seorang pemimpin secara maksimal agar bisa menimbulkan semangat untuk bekerja atau aktivitas dalam bekerja tetap terarah dengan baik, dan menyebabkan karyawan mengetahui adanya tujuan relevan antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi.<sup>10</sup>

Allah SWT berfirman dalam QS Al Qashas ayat : 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(Q.S. Al-Qashas: 77).*

Oleh karena itu berdasarkan ayat di atas, setiap individu harus bisa bekerja keras dan mengusahakan kemampuan terbaiknya, dan berjuang melawan sifat yang putus asa. Teori ini memandang kerja sebagai kewajiban kepada setiap orang laki-laki dan perempuan yang memiliki kemampuan. Mereka di dorong untuk bekerja dan dilarang mencari bantuan orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak.<sup>11</sup>

Jika semua sumber daya yang ada di dalam perusahaan dapat bekerja sama dengan baik, sumber daya manusia tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

<sup>9</sup>Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo, 2020), 58

<sup>10</sup>Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M.Rizal, *Motivasi Kerja dan Generasi Z Teori dan Penerapan*, (Blitar: msdm&perilaku organisasi, 2020 ), 3.

<sup>11</sup>Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2005), 129.

Kinerja karyawan sebagaimana yang dijelaskan Abdullah memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan
2. Memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih keras lagi
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus di capai
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan.<sup>12</sup>

Pada RPH (Rumah Potong Hewan) Zbeef Indonesia, merupakan perusahaan pemotongan sapi di Bandar Lampung. Awal mula dimulainya usaha ini dengan nama Zaki Beef Indonesia, dan mengalami perbuhan menjadi PT. Zbeef Indonesia. Selain melakukan pemotongan, pihak perusahaan juga melakukan pendistribusian daging ke pedagang yang akan di jual di pasar. Kelompok karyawan yang melakukan perdagangan dipasar itu disebut Bagus Beef, mereka menjual daging-daging tersebut pada rumah-rumah makan, penjual bakso, dan masih banyak lagi. RPH Zbeef yang terletak di Jl. Pisang Tanduk No. 51, Kelurahan Susunan Baru, Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. RPH ini berdiri pada tahun 2008, namun dalam menjual produk daging sapi potong sudah berlangsung sejak 2002. Pemilik dari RPH Zbeef ini yaitu Tampam Sujawardi yang merupakan pengusaha yang sukses diumurnya yang masih terbilang muda. Sebelum terjadinya pandemic Covid-19 perusahaan dapat mempekerjakan sampai 80 karyawan, namun setelah terjadinya pandemic covid-19 perusahaan hanya memiliki 34 karyawan saja.

Rumah Potong Hewan Zbeef ini memiliki kepemimpinan yang sangat baik, selain mengikuti ajaran berdagang secara islam RPH ini juga memiliki kerja sama dan tingkat persaudaraan yang sangat tinggi. Dilihat dari para pekerja yang kebanyakan berasal dari keluarga sendiri dan membuka lapangan pekerja untuk orang-orang sekitar daerah itu. Kepemimpinan di RPH Zbeef ini sudah terlihat cukup baik, hanya saja terjadi banyak

---

<sup>12</sup>Desi Kristani, Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 38.

kendala pada saat masa pandemi Covid-19 ini. Sebelum terjadinya pandemi Covid-19 RPH Zbeef Indonesia cenderung terhadap terciptanya kepemimpinan transaksional yang sangat baik, melalui hasil kegiatan sehari-hari yang dilihat oleh peneliti. Dan motivasi kerja yang didapat para karyawan pun sangat baik, sehingga dapat saling menguntungkan satu sama lain. Namun semenjak terjadinya pandemi Covid-19 pengurangan permintaan daging yang sangat signifikan membuat pemilik harus membuat keputusan yang terbaik. Salah satunya yaitu memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mencari pekerjaan sambil di luar dari PT. Zbeef Indonesia, karena dengan berkurangnya jumlah hewan ternak yang dipotong dan berkurangnya permintaan konsumen membuat penghasilan perusahaan menjadi berkurang, karena hal itu membuat gaji atau upah pun ikut mengalami penurunan yang diberikan kepada karyawan. Sapi-sapi yang dihasilkan pun mengalami keadaan yang kurang baik, karena pemasukan pemilik hewan ternak membuat sapi kurang mendapatkan perhatian yang kurang baik dan akhirnya membuat kualitas sapi menjadi kurang bagus. Dengan kejadian yang ada seperti saat ini membuat pemimpin harus tetap menerapkan visi yang menarik dan menginspirasi para pengikutnya dengan optimisme tentang tujuan masa depan, selalu memberi arahan dan mengawasi tugas yang sudah ada di tangan.<sup>13</sup>

Para karyawan juga terlihat sangat baik, mereka bisa saling bekerja sama dan memahami masalah yang ada, mereka hanya menginginkan perusahaan bisa makmur dan berjalan dengan lancar agar semua pekerja juga bisa mendapatkan efek yang baik bagi kehidupan bersama. Pada masa pandemi seperti sekarang ini permintaan atas daging sangat berkurang karena banyak rumah makan yang harus tutup untuk sementara, berkurangnya masyarakat yang mengadakan acara yang biasanya membutuhkan

---

<sup>13</sup>Doni Wino Fajar Utomo, Margaretha Hanita, Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional, *Sekolah Kajian dan Global Universitas Indonesia*. Vol. 8, No. 2. (2020): 1-226.

daging sebagai menu makanan yang disediakan, dan para reseller yang mengambil daging dari pihak perusahaan juga berhenti sementara. Walaupun begitu pemimpin harus tetap membuat cara dan aturan yang lebih ketat lagi agar tidak mengalami kerugian. Pihak dari Zbeef pun tetap menampung keluhan dari para karyawannya agar semuanya bisa berjalan dengan optimal tanpa gangguan dari manapun.

Terjadinya peristiwa seperti ini bahwa kepemimpinan transaksional sangat memiliki hubungan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di RPH Zbeef Indonesia. Dan karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih optimal agar keduanya bisa mendapatkan keuntungan yang adil. Pemilik memberikan target waktu kerja lembur dan jumlah sapi yg dipotong lebih dari 20 sapi akan memberikan bonus untuk para karyawannya. Jadi dengan demikian karyawan memiliki semangat untuk memenuhi targetnya. Hewan sapi yang dipotong oleh perusahaan Zbeef didapat dari PT. Juang Jaya Abadi Alma (JJAA) yang terletak di Jl. Raya Lintas Sumatra KM 43 Bakauheni, dan beberapa peternakan lokal yang berada di Bandar Lampung.

PT. Zbeef Indonesia harus bekerja lebih sibuk pada saat menjelang lebaran, dan bulan puasa. Harga daging yang dijual di hari-hari biasa sebesar 110.000., sedangkan di hari-hari lebaran daging bisa naik hingga 140.000., mereka juga menjual bagian-bagian lain selain daging sapi seperti kikil, tulang, kaki, dan lain-lain. Di masa pandemi seperti ini biasanya para karyawan diperbolehkan untuk membeli bagian-bagian tersebut dengan murah lalu mereka bisa menjualnya kembali, mereka menyebutnya dengan (ngerontok).

**Tabel 1.1 Pemasukan Sebelum Pandemi Covid-19**

Penerimaan	Penjualan/ekor	Omset/bulan	Omset/tahun
450 ekor/bulan	24.000.000	10.800.000.00	-

5.475ekor/tahun n	24.000.000		131.400.000.00 0
----------------------	------------	--	---------------------

*Sumber: PT Zbeef Indonesia 2018*

**Tabel 1.2Pemasukan Saat Pandemi Covid-19**

Penerimaan	Penjualan/ekor	Omset/bulan	Omset/tahun
300ekor/bulan	24.000.000	7.200.000.000	-
3.650Per tahun	24.000.000	-	87.600.000.000

*Sumber: PT Zbeef Indonesia Nov 2020*

Tabel di atas menunjukkan realisasi penjualan daging sapi yang dihitung dari sapi yang dipotong pada RPH Zbeef Indonesia. Pendapatan yang di dapat diatas itu merupakan pendapatan sebelum dan saat terjadinya pandemi Covid-19 mengalami penurunan dalam jumlah sapi yang dipotong.

Berdasarkan uraian di atas mengenai fenomena yang ada di RPH Zbeef Indonesia, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis mengambil judul penelitian: “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Pada Pematangan Sapi Z Beef Indonesia)”.

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Bisnis Syari’ah”, penulis membatasi permasalahan pada bagian kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang ada di RPH ZBeef Indonesia. Dalam hal ini objek dari penelitian adalah para karyawan yang ada di RPH ZBeef Indonesia.

### **D. Perumusan Masalah**



Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan di atas, maka masalah yang akan diteliti ialah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia pada masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia pada masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia pada masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pemotongan Sapi Z Beef Indonesia dalam perspektif Islam.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Menunjuk pada tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan dua kegunaan sebagai berikut.

1. Bagi Instansi

Sebagai gambaran pemikiran dan rekomendasi bagi RPH Zbeef Indonesia terutama untuk memiliki sumber daya manusia dan tenaga kerja yang maksimal, dalam

kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja.

## 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, pengetahuan serta menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan transaksional, motivasi, dan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berfikir ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian ini dilakukan oleh Titik Rosnani dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak”. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan aspek kerja dosennya serta dapat penjelasan aspek kepuasan kerja mana yang dapat meningkatkan kinerja dosen. Penelitian memiliki perbedaan variabel yaitu kepemimpinan transformasional, perbedaan objek penelitian, dan metode penelitian. Dan memiliki kesamaan variabel yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak, dan yang terakhir kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Titik Rosnani, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tnjungpura Pontianak, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 3.<http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v3i1.9886>

2. Penelitian ini dilakukan oleh Masrur Fariq, Wawan Prahyan, dan Akhmadi dengan judul penelitian “Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan memiliki dampak positif atau tidak, dan untuk mengetahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif atau tidak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan variabel yaitu budaya organisasi, dan perbedaan metode penelitian. Namun penelitian ini memiliki persamaan variabel yaitu kepemimpinan transaksional dan motivasi. Dan hasil dari penelitian gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.<sup>15</sup>
3. Penelitian ini dilakukan oleh Friska Ayu Anggini, Mochammad Al Musadieq, dan Cahyo Widy Sulisty dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Administrasi dan Departemen Bengkel, Auto 2000 Malang Sutoyo)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan variabel yaitu kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan penelitian ini memiliki perbedaan yaitu metode penelitian dan analisis data. Hasil dari penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan

---

<sup>15</sup>Masrur Fariq, Wawan Prahyan, Akhmadi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 62.

motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan amat sangat berpengaruh signifikan.<sup>16</sup>

4. Penelitian di lakukan oleh Abdul Hakim, dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan pegawai (Y) di Direktorat pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja kementerian tenaga kerja RI. Hasil dari penelitian ini yaitu dari variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Persamaan dari penelitian ini yaitu memiliki variabel yang sama kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan memiliki kesamaan objek penelitian. Penelitian ini juga memiliki perbedaan yaitu dalam metode pengumpulan data.<sup>17</sup>
5. Penelitian ini dilakukan oleh Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati, dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” hasil dari penelitian ini yaitu dapat menyimpulkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan imbalan finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan KarmaTour and Travel Bali. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan imbalan finansial terhadap kinerja

---

<sup>16</sup>Friska Ayu, Mochammad Al Musadieg, Cahyo Widy Sulisty. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Departemen Administrasi dan Departemen Bengkel, Auto 2000 Malang Sutoyo, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 177.

<sup>17</sup>Abdul Hakim, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja RI”, (Disertai, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), 6.

karyawan Karma *Tour Travel* Bali. Dalam penelitian ini memiliki perbedaan variabel yaitu kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan imbalan finansial. Perbedaan dalam metode penelitian. Dan penelitian ini memiliki persamaan dalam objek penelitian yang diteliti. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan imbalan finansial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Karma *Tour Travel* Bali.<sup>18</sup>

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penulisan skripsi dalam penelitian ini disusun dalam bentuk, sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi berisi *cover* skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orisinalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

### 2. Bagian Substansi (Inti)

Bagian inti skripsi berisi terdiri dari :

#### BAB I

#### PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

#### BAB II

#### LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, motivasi, kinerja, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

---

<sup>18</sup>Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No.2, (2016): 1247.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian dan sifat, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas data, uji prasarat analisis dan uji hipotesis.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif.

### BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk tempat penelitian.

#### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir dari skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Teori Yang Digunakan**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan pemimpin.<sup>19</sup> Warther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan karyawan atau pengikut yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler mendefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan dan penilaian. Dari pengertian di atas manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi agar signifikan.<sup>20</sup>

###### **b. Tujuan Manajemen SDM**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempekerjakan orang yang tepat dalam organisasi dengan cara mengembangkan sebuah sistem bisnis yang mampu mendukung dan memotivasi para SDM.

###### **c. Fungsi Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, yaitu sebagai berikut:

###### **1) Fungsi Manajerial**

---

<sup>19</sup>Alam S, *Ekonomi Jilid 3*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 127.

<sup>20</sup>Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h 4-6.



a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) yaitu kegiatan untuk menyusun strategi suatu perusahaan atau organisasi dan merancang suatu aktivitas yang akan dilakukan oleh sumber daya manusianya agar mencapai target yang diinginkan serta bias merealisasikan tujuan yang ingin dicapai.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) yaitu suatu proses mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

Pengorganisasian memiliki prinsip tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan spesialisasi (pengkhususan kerja)
- 2) Mempermudah pelaksanaan tugas
- 3) Mempermudah pelaksanaan pengawasan
- 4) Mempermudah pertanggungjawaban pekerjaan bawahan
- 5) Dapat terkoordinir semua kegiatan pada sasaran yang telah ditetapkan
- 6) Dapat diketahui berapa jumlah tenaga yang diperlukan dan persyaratan apa saja yang dibutuhkan
- 7) Adanya kepastian tentang apa yang harus dikerjakan oleh tiap pegawai.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*directing*) yaitu sebagai aspek hubungan menusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan pikiran dan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Downey dan Erickson pengarahannya bertujuan untuk:

- 1) Menentukan kewajiban dan tanggung jawab
- 2) Menetapkan hasil yang harus dicapai
- 3) Mendelegasikan wewenang yang diperlukan
- 4) Menciptakan hasrat untuk berhasil
- 5) Mengawasi agar pekerjaan benar-benar dilaksanakan.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) yaitu salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud mencapai tujuan yang sudah direncanakan.<sup>21</sup>

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan SDM (*Recruitment*)

Fungsi dari pengadaan SDM yaitu berkaitan dengan segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses perubahan yang dilakukan secara terencana terhadap sistem dan struktur organisasi yang ada.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dibayar oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan pada perusahaan.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

---

<sup>21</sup>Silvana Maulidah, *Pengantar Manajemen Agribisnis*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), 49.

Fungsi pengintegrasian perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mempertimbangkan posisi karyawan ketika hendak menentukan kebijakan perusahaan.

e) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia(*Maintenance*)

Pemeliharaan SDM merupakan upaya perusahaan/organisasi untuk membuat karyawan yang loyal tetap betah bertahan di perusahaan.

Fungsi-fungsi yang ada di dalam manajemen tersebut akan dilaksanakan tergantung dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.<sup>22</sup>

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Pola kepemimpinan dapat memberikan kesempatan bagi tumbuh dan berkembang bagi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan dan merupakan variabel yang dianggap memiliki peran penting dalam menjelaskan kinerja karyawan. Apabila karyawan diberikan kesempatan untuk membuktikan bahwa dirinya mampu berprestasi dalam mengerjakan pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai.<sup>23</sup>

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen telah banyak didefinisikan oleh para pakar sesuai dengan pendapat mereka masing-masing. Dalam hal ini Stoner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan memberikan pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok orang yang saling berhubungan. Kepemimpinan berbeda dengan manajemen

---

<sup>22</sup>Erbin Chandra, Dkk, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (tt.p: Yayasan Kita Menulis: 2020), 5-11.

<sup>23</sup>Ramadani Antasurya, Analisis Pengaruh Kepemimpinan transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Studi pada kanwil DJP Jawa Tengah I kota Semarang, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 22, No. 2, (2013): 46. <https://doi.org/10.14710/jbs.22.2.45-69>

kepemimpinan, manajemen kepemimpinan merupakan jenis kegiatan manajerial terbatas yang memusatkan perhatian pada interaksi antar pribadi untuk memperbesar efektivitas organisasi. Dalam konteks ini kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial yang mengikutsertakan bawahan/karyawan dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Dale Timp, pemimpin merupakan ahli strategi yang menetapkan tujuan organisasi eksternal maupun internal. Dalam teori ini ditegaskan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa perubahan yang baik untuk perusahaan/organisasi. Sebab pemimpin memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mempengaruhi orang lain.<sup>24</sup>

Dalam pandangan islam, kepemimpinan terkait dengan dua harapan atau tuntutan sosial mendasar yang dikenakan kepada si pemimpin. Pertama, kemampuan yang diperkirakan terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. Kedua, kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas. Dalam konteks pemenuhan tuntutan sosial itu, pemimpin harus menyadari adanya pertanggungjawaban yang menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama.<sup>25</sup>

Ordway Tead dalam Kartono menyatakan bahwa seseorang pemimpin itu harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Energi jasmaniah dan mental (*Physical and Nervous Enrgy*) hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu

---

<sup>24</sup>Yeremias T.Keban, Ratminto, Pengaruh Model Kepemimpinan dan Manajemen Terhadap Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 1. No. 2,(2004), h 16.<http://dx.doi.org/10.22146/bip.8349>

<sup>25</sup>Abdullah, Taqufiq, *Pola Kepemimpinan Islam di Indonesia: Tinjauan Umum*, (Jakarta: Prisma, No. 6/Tahun XI, LP3ES, 1982), h. 56

memiliki daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa, ditambah dengan kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, keuletan, ketahanan batin dan kemauan yang luar biasa untuk mengatur semua permasalahan yang dihadapi.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*) ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, pemimpin tau persis kemana arah yang akan ditujunya.
3. Antusiasme (*Enthusiasm*, semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar) pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai harus sehat, berarti, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses dan menimbulkan semangat serta *esprit de corps*.
4. Keramahan dan kecintaan (*Friendliness and affection*) *Affection* itu berarti kesayangan, kasih sayang, simpati yang tulus disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebb pemimpin ingin membuat mereka senang dan sejahtera.
5. Integritas (*Integrity*, keutuhan, kejujuran, dan ketulusan hati) pemimpin harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama.
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*Decisiveness*) pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalaman serta mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya.
7. Kecerdasan (*Intelligence*) kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan

baik, mengerti sebab akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaian dalam waktu singkat.

8. Keterampilan mengajar (*Teachning skill*) pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu.
9. Kepercayaan (*Faith*) keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti akan dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.<sup>26</sup>

b. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Pemimpin dalam islam memiliki kriteria untuk mendapatkan kesuksesannya, yang pertama ketika pemimpin berhasil dicintai bawahannya, pemimpin yang mampu menerima pendapat bawahannya, pemimpin yang selalu bermusyawarah dengan bawahannya, seorang pemimpin juga harus siap mendengar kritikan dari orang lain, dan pemimpin yang tegas dan tidak otoriter. Menurut Masniati dan Bashori manusia sebagai khalifah berkewajiban untuk menciptakan kedamaian, melakukan perbaikan dan tidak membuat kerusakan baik untuk dirinya maupun untuk makhluk yang lain. dan kepemimpinan sesungguhnya bukan hal yang diharuskan menjadi kesenangan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanat yang berat dan harus dijalankan dengan sebaik mungkin.<sup>27</sup>

Kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin islam yaitu :

- 1) Mampu memberikan motivasi para bawahan dalam bekerja

---

<sup>26</sup>Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*, (tt.p: Qiara Media, 2019), h. 10

<sup>27</sup>Kurniawan, Konsep Kepemimpinan Dalam Islam, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, (2020): h.3.



- 2) Memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahliannya masing-masing, bisa menempatkan bawahan di tempat yang benar, dan bersikap adil.
- 3) Mampu memberikan imbalan , jika bawahan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.
- 4) Pemimpin harus memberikan contoh perilaku yang baik kepada bawahannya.

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh pemimpin yang ditemukan dalam pribadi kepemimpinan Nabi Muhammad. Dengan bermodal spiritual Islam adalah hal penting yang dapat dijadikan keyakinan, panutan kepemimpinan, motivasi, etos, dan komitmen yang diwujudkan dalam nilai-nilai keutamaan yang berpedoman pada Al-Qur'an dan hadist Nabi Muhammad SAW. Serta bagaimana menanamkan dan menerapkan nilai-nilai kebajikan tersebut dalam kehidupan dan pekerjaan mereka. Menurut Dubrin, Dalglish, Miller Siagian, KiecoltGlaser dan Hofstede, Hofstede, dan Minkov Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena kepemimpinan merupakan cara yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja bersama-sama dan melakukan upaya penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>28</sup>

#### c. Model-Model Kepemimpinan

Hellriegel dan Slocum yang mengatakan bahwa pendekatan dasar terhadap kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga model yang meliputi:

##### 1) Model Sifat (*Traits Model*)

Yang memusatkan pada karakteristik pribadi pemimpin

##### 2) Model Perilaku (*Behavioral Model*)

---

<sup>28</sup>Heni Noviarita, Roslee bin Ahmad, Idzam Fautau, *The Impact of Leadership, Motivation, Disciplin, and Wages on the Performance of Sharia Bank Employees*, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 12, No. 1 (2021), h. 148 [10.21580/economica.2021.12.1.7285](https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285)

Yang memusatkan pada aspek-aspek kognitif, konatif, afektif dan psikomotorik pemimpin.

3) Model Kontingensi (*Contingency Model*)

Yang menilai hubungan antara karakteristik dari situasi dengan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin.<sup>29</sup>

d. Tipe Gaya Kepemimpinan

1) Kepemimpinan Transaksional

Teori tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional ini awalnya dikonsepsi oleh James MacGregor Burns dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass. Bass menyatakan gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transaksional cenderung untuk fokus pada tugas penyelesaian dan kepatuhan karyawan dan para pemimpin ini mengandalkan pada imbalan organisasi dan hukuman untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan para pekerja termotivasi dengan gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan.<sup>30</sup> Menurut Byko serta Koh, Kepemimpinan transaksional juga merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mengutamakan perhatiannya pada pertukaran informasi, ide, pendapat dan perasaan antara pemimpin dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran.<sup>31</sup>

Dalam kepemimpinan transaksional juga hubungan pengikut dan pemimpin berdasarkan adanya suatu rangkaian persetujuan dan pertukaran yang dimana pemimpin yang mengatur dan memotivasi karyawannya untuk menuju sasaran yang telah ditargetkan.

---

<sup>30</sup>Ibid., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*”, h 52.

<sup>31</sup>Ramadani Antasurya, Analisis Pengaruh Kepemimpinan transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Studi pada kanwil DJP Jawa Tengah I kota Semarang, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 22, No. 2, (2013): 48. <https://doi.org/10.14710/jbs.22.2.45-69>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional menurut para ahli dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*). Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) *Contingent reward* merupakan imbalan untuk para karyawan yang sudah dijanjikan oleh perusahaan apabila mereka mampu melakukan pekerjaan untuk kepentingan yang menguntungkan organisasi.
- b) *Active management by exception* menunjukkan pemimpin yang memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya secara aktif dan ketat agar tidak membuat kesalahan agar kesalahan dan kegagalan bawahan dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.
- c) *Passive management by exception* merupakan kepemimpinan yang baru bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius, dan kepemimpinannya cenderung untuk menghindar dari tugas dan tanggung jawab.<sup>32</sup>

Kepemimpinan transaksional memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Memberikan penjelasan tugas  
Pemimpin harus memberikan penjelasan terkait tugas yang akan diberikan oleh karyawannya, agar kinerja berjalan dengan maksimal.
- 2) Pemberian arahan  
Pemimpin juga harus mengarahkan arahan yang baik kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Memberikan bonus

---

<sup>32</sup>Akbar Insani, Mirwan Surya Perdhana, Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan Studi Kasus pada Perusahaan Kerajinan Palupi Cradt, *Dipenegoro Journal Of Management*, Vol. 4, No. 4, (2015), h 1-9,

Bonus merupakan imbalan lebih diluar dari pendapatan yang diberikan kepada karyawan.

4) Memberikan pujian

Pemimpin senantiasa memberikan pujian terhadap karyawannya agar karyawannya termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan merasa dihargai oleh seorang pemimpin.

5) Memberikan sanksi

Sanksi merupakan hukuman atau aturan yang diberikan oleh perusahaan atau pemimpin untuk bawahannya jika bawahannya melakukan suatu kesalahan dan melanggar aturan yang telah dibuat.

6) Memantau perkembangan karyawan

Memantau perkembangan karyawan sangatlah penting untuk mengetahui seberapa bagus kualitas karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>33</sup>

2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menginginkan suatu perubahan dan memiliki visi untuk kedepannya serta mampu mewujudkan perubahan tersebut kedalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dan kepemimpinan transformasional suatu gaya atau perilaku yang memberikan pertimbangan sendiri, kepemimpinan transformasional juga kebutuhan bagi karyawan dalam membuat perubahan untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin transformasional berusaha merubah dan memotivasi para pengikut dengan cara :

- a) Membuat bawahan untuk memiliki kesadaran lebih mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan
- b) Meminta individu mementingkan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi mereka

---

<sup>33</sup>Martha Andy Pradana, Bambang Swasto, Djamur Hamid, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 8.

- c) Dan memperluas kebutuhan karyawan serta mengubah tingkat kebutuhan bawahan.<sup>34</sup>

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan. Menurut Kreitner dan Kinicki, motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.<sup>35</sup> Motivasi sebagai proses intensitas, arah dan ketekunan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Motivasi sendiri berupa perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal maupun eksternal organisasi. Menurut Winardi motivasi berkaitan dengan kebutuhan, kita sebagai manusia selalu memiliki kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi maka kita harus memiliki tindakan tertentu yang harus dipenuhi dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi.

Setiap pekerja memiliki motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Produktivitas dapat meningkat harus dimulai dengan upaya membina motivasi kerja agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran yang dimiliki karyawan. Agar memiliki produktivitas yang sebanding, antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan

---

<sup>34</sup>Titik Rosnani, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tjnungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1: 6, <http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v3i1.9886>

<sup>35</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 322.

perusahaan harus memperhitungkan setiap sumber pekerja yang digunakan dan memperhitungkan pengeluaran yang akan dikeluarkan misalnya upah karyawan, biaya promosi dan biaya lainnya. Dari beberapa hal tersebut merupakan salah satu hal yang dapat membuat para pekerja menjadi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan keahlian yang mereka miliki. Veitzal dan Ella menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat pertumbuhan masyarakat. Terdapat tiga karakteristik umum orang yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) keahlian menetapkan tujuan pribadi yang tinggi tetapi dapat dicapai secara rasional
  - 2) memiliki komitmen untuk kepuasan pencapaian yang di dapat dari pencapaian pribadi dari pada iming-iming hadiah dari luar.
  - 3) Keinginan untuk umpan mendapatkan atau memberikan balik atas hasil kerjanya.
- kerja.<sup>36</sup> Menurut Hasibuan kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja adalah:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan  
Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan fisik atau biologis
2. Kebutuhan sosial  
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima serta disegani dalam pergaulan masyarakat.
3. Kebutuhan egoistik  
Kebutuhan ini adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Heni Noviarita, *The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung*, *International Journal of Social Science and Development*, Vol. 1, No. 1 (2017), h 104-106.  
<https://doi.org/10.24967/saburaiijssd.v1i1.26>

<sup>37</sup>Ibid, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja", h . 17-23.



b. Teori Motivasi

Teori motivasi yang cukup terkenal adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, ia mengemukakan bahwa di dalam diri setiap orang terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, pertemanan, dan kekeluargaan.
- 3) Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dan keamanan, ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup.
- 4) Kebutuhan penghargaan internal, seperti harga diri, prestasi, dan penghargaan seperti status.
- 5) Dan kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, *skill*, potensi, dan dorongan untuk menjadi yang diinginkan.

c. Indikator Motivasi Kerja

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Melaksanakan tugas dengan target

Melaksanakan tugas dengan target yaitu pencapaian hasil yang didapatkan sesuai dengan perintah yang diberikan oleh pemimpin.

3) Memiliki tujuan

Memiliki tujuan merupakan sikap yang profesional dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

4) Terdapat umpan balik

Umpan balik merupakan sesuatu keuntungan yang didapat antara satu pihak dengan pihak yang lainnya.

---

- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja  
Memiliki rasa senang dan nyaman dalam bekerja, bekerja atas keinginan dari hati agar apa yang dituju dapat berjalan dengan signifikan.
  - 6) Selalu berusaha  
Selalu berusaha merupakan sikap pantang menyerah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar dapat tercapai dengan maksimal.
  - 7) Memiliki prestasi  
Prestasi adalah kemampuan atau keunggulan yang dimiliki oleh seseorang.
- d. Faktor-faktor Motivasi Kerja
- 1) Faktor kepemimpinan, yaitu mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat banyak agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
  - 2) Faktor komunikasi, yaitu mencakup hubungan antara manusia dengan manusia lainnya, baik hubungan antara atasan dan bawahan.
  - 3) Faktor kebutuhan, ada tiga kebutuhan yang dibutuhkan manusia yaitu kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), dan kebutuhan sosial. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya lebih dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan.
  - 4) Faktor pelatihan, yaitu mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan *skill* para karyawan.
  - 5) Faktor kompensasi, yaitu mencakup gaji, imbalan atau balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian.
  - 6) Faktor prestasi, yaitu mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut. Program-program perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang

berprestasi dan tim kerja, berupa penghargaan bonus gaji, uang insentif makan dan minum, atau penghargaan-penghargaan lainnya.<sup>38</sup>

e. Teori Motivasi Kerja dalam Bisnis Islam

Hasil penelitian Callo yang meneliti pengaruh agama islam dalam motivasi kerja, menurutnya semakin tinggi penerapan nilai islami, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja para kontraktor, demikian pula sebaliknya, dengan kata lain jika nilai islami ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan salah satu karakteristik ekonomika islami adalah bersandar pada etika dan nilai-nilai kemanusiaan. Jadi bukan bersandar pada kepentingan pribadi semata atau bahkan bersifat penindasan dan oportunisme (memanfaatkan peluang atau kesempatan). Nilai-nilai spiritual mengandung unsure keberanian, kejujuran, kekuatan mental, kemandirian, kreatif inovatif, keramahan/kelembutan, kemandirian dan kemampuan lainnya. Dimana, nilai spiritual ini telah diteladankan oleh Rasulullah SAW dalam kehidupannya sebagai sosok manusia sempurna dalam melakukan kehidupan sebagai sosok manusia sempurna dalam melakukan kehidupan bisnisnya.

Nilai-nilai spiritual ini dapat mendorong terciptanya motivasi kerja yang sehat sebagaimana yang digambarkan oleh Hidayat yang mengatakan bahwa motivasi dapat dicapai bilamana terpenuhi kondisi sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kebutuhan lahir dan batin, artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan didorong untuk memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup dengan memperhatikan kaidah-kaidah spiritual Islam dalam kerangka takut kepada Allah SWT.

---

<sup>38</sup>Irfan Bahar Nurdin, Faktor-Faktor Motivasi kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, (2018), h 77-81. <http://dx.doi.org/10.30868/im.v1i01.216>

- 2) Tingkat harap (roja') yang tinggi dan ketakutan di dalam diri seseorang muslim, artinya mengharapkan memiliki sifat-sifat akhlak Allah SWT, serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah.
- 3) Niat dengan disertai penuh harap bahwa bekerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari ridho Allah SWT.<sup>39</sup>

#### 4. Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja karyawan dapat diwujudkan dalam peningkatan produksi, kemudahan pekerja dalam menggunakan teknologi baru, dan bisa memiliki motivasi tinggi.<sup>40</sup> Sedangkan menurut Bacal kinerja merupakan proses komunikasi yang secara terus menerus dan dilakukan dalam bisnis antara atasan dan karyawan secara langsung. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dipengaruhi oleh pekerja itu sendiri ataupun yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri. Dari pekerja sendiri sangat dipengaruhi oleh skill atau kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Sementara dari segi organisasi atau bisnis dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpinnya mengatur para pekerjanya, bagaimana pemimpin memberikan penghargaan pada pekerjanya dan bagaimana pemimpin

---

<sup>39</sup> Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*, (tt.p: Celebes Media Perkasa, 2017), h. 144

<sup>40</sup>Ibid., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, h. 53.

membantu meningkatkan kinerja karyawannya dalam menjalankan pekerjaan mereka masing-masing.<sup>41</sup>

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian latar belakang demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, Kompensasi, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Hal-hal tersebut akan tercapai apabila didukung oleh individu, upaya kerja dan didukung oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti antara lain:

- 1) Sikap mental, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja. Sikap mental yang dimiliki seseorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
- 2) Pendidikan, pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin bagus.
- 3) Keterampilan, karyawan yang memiliki keterampilan akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.
- 4) Kepemimpinan, kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer yang memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- 5) Tingkat penghasilan, tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja apabila memiliki penghasilan yang sesuai.

---

<sup>41</sup>Mifrohul Hana, Qudsiyyah Kudus, Nur Ghufroon, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No. 2, (2015), h. 348

- 6) Komunikasi, para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- 7) Sarana pra sarana, perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- 8) Kesempatan berprestasi, adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.<sup>42</sup>

c. Indikator Kinerja Karyawan

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan suatu proses pelaksanaan kegiatan pekerjaan, yaitu berkaitan dengan hasil dan proses yang akan diberikan kepada perusahaan.

2) Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja yaitu merupakan suatu kepuasan dalam hasil bekerja, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan penetapan ketentuan dari waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

b. Teori-teori Kinerja

1) Teori kinerja menurut porter dan lawler

Porter dan Lawler dalam Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Teori Porter dan Lawler mengatakan jika yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi.

---

<sup>42</sup>Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utam, 2015), h.103-104



## 2) Teori kerja menurut Edison

Menurut Edison dimensi kinerja sebagai berikut:

### a) Target

Target merupakan sasaran pekerjaan, jumlah barang, atau jumlah apapun yang telah disepakati dan yang harus dicapai.

### b) Kualitas

Kualitas adalah elemen yang paling terpenting menyangkut sesuatu yang dihasilkan oleh pekerja, kualitas yang dihasilkan baik atau tidak agar perusahaan dapat mempertahankan loyalitas pelanggan.

### c) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, hal tersebut merupakan modal untuk menanamkan kepercayaan para pelanggan.

### d) Taat Asas

Perusahaan harus tetap menanamkan hal positif yang sudah ada dan tidak merubah ketentuan yang sudah dibangun dengan baik, dan dapat dipertanggung jawabkan.<sup>43</sup>

## c. Teori Kinerja Karyawan dalam Bisnis Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan aktivitas dan sarana hidup yang memiliki peran penting dalam kehidupan. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari manusia diharuskan untuk bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama bahkan bekerja dapat dijadikan tolak ukur kesuksesan seseorang atau derajat seseorang. Pada dasarnya didalam Agama Allah telah mengatur rezeki seseorang tetapi manusia juga harus tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhannya agar bisa mencukupi kebutuhannya agar bisa hidup dengan sejahtera dan hidup dengan berkecukupan. Jika kita sedang bekerja, itu

---

<sup>43</sup>Ibid., *Motivasi Kerja dan Generasi Z Teori dan Penerapan*, h. 21-22.

pertanda kita sedang beribadah kepada Allah SWT dan itu adalah salah satu motivasi untuk kita agar bisa lebih bersemangat dalam mencari nafkah dan memotivasi kita untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Ketika seorang muslim yang bekerja artinya itu setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan untuk menetralkan tidak mempengaruhi tingkat kinerja dan motivasi.

Kinerja karyawan juga memiliki peranan yang sangat penting, dilakukan untuk evaluasi dan penilaian, penilaian kinerja sebagai proses yang selalu dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Dalam dunia bisnis, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun, karyawan pun membutuhkan umpan balik atas apa yang mereka kerjakan, agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan kedua belah pihak yang saling membutuhkan bisa mendapatkan keuntungan dan tidak merasa ada yang dirugikan. Setiap manajemen yang menggunakan ajaran Islam, bias menjadi amal saleh yang bernilai abadi menjadi kebaikan untuk dunia maupun akhirat. Istilah amal saleh tidak semata-mata diartikan sebagai perbuatan yang baik serta dilandasi iman dengan beberapa persyaratan sebagai berikut:

- 1) Memiliki keikhlasan dan niat yang baik dilakukan karena Allah
- 2) Tata cara yang dilakukan sesuai dengan syariat
- 3) Melakukan dengan penuh rasa kesungguhan<sup>44</sup>

## 5. Ekonomi Menurut Perspektif Islam

Ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, karenanya ia merupakan bagian tak terpisahkan dari agama Islam. Sebagai derivasi dari agama Islam, ekonomi Islam akan

---

<sup>44</sup> Muchni Marlika, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Akademika*, Vol. 14, No 1, (2016).

mengikuti agama Islam dalam berbagai aspeknya. Islam adalah sistem kehidupan dimana Islam telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam bidang ekonomi. Terdapat aturan ini bersifat mutlak dan permanen, sementara beberapa yang bersifat kontekstual sesuai dengan situasi dan kondisi. Penggunaan agama sebagai dasar ilmu pengetahuan telah menimbulkan diskusi panjang dikalangan ilmuan, meskipun sejarah telah membuktikan bahwa hal ini adalah sebuah keniscayaan.<sup>45</sup>

Menurut M. Umer Chapra *Islami economics was defined as that branch which helps realize human well-being through and allocation and distribution of scarce resources that is in conformity with Islamic teaching without unduly curbing individual freedom or creating continued macroeconomic and ecological imbalances*. Jadi menurut Chapra ekonomi Islam yaitu sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.<sup>46</sup>

#### 6. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam

Menurut Sjaechul Hadi Poernomo sebagaimana dikutip oleh Abd. Somad, berikut beberapa prinsip ekonomi Islam:

- a. Prinsip keadilan
- b. Prinsip kebaikan
- c. Prinsip kejujuran dan kebenaran
- d. Prinsip tidak ada paksaan
- e. Prinsip manfaat

---

<sup>45</sup>Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam/P3EI*, 13.

<sup>46</sup>Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), 15

f. Prinsip keseimbangan/prinsip<sup>47</sup>

## B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang dapat dari fakta-fakta observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.<sup>48</sup>

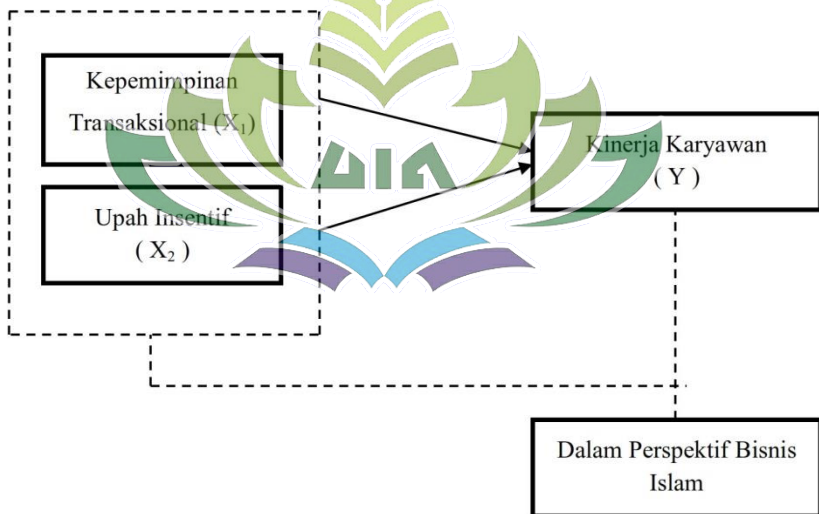
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$X_1$  : Kepemimpinan Transaksional

$X_2$  : Motivasi Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan : (  $\longrightarrow$  ) : Untuk menguji secara parsial  
(  $\longrightarrow$  ) : Untuk menguji secara simultan

<sup>47</sup>Abu Bakar, Prinsip Ekonomi Islam Di Indonesia Dalam Pergulatan Ekonomi Milenial, *Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum*, Vol. , No. 2 (2020), 243.

<sup>48</sup>Ismail Nurdin, Sri Hatati, *Metodologi Penelitian Sosial*, ( Jakarta: Grafindo Persada, 2019), 125.

*Sumber :Data diolah 2021*

### **C. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian adalah:

1. Kepemimpinan transaksional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Penelitian ini dilakukan oleh Masrur Fariq, Wawan Prahyawan, dan Akhmadi dengan judul penelitian Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini mengidentifikasi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan memiliki dampak positif atau tidak, dan untuk mengetahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian semua itu memiliki hasil yang sangat positif untuk kinerja karyawan dan perusahaan.

Dari uraian di atas maka hipotesis tersebut sebagai berikut:

$H_1$ : Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian di lakukan oleh Abdul Hakim, dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan pegawai (Y) di Direktorat pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja kementerian tenaga kerja RI. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Dari uraian di atas maka hipotesis tersebut sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh Friska Ayu Anggini, Mochammad Al Musadieg, dan Cahyo Widyo Sulistyso dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Administrasi dan Departemen Bengkel, Auto 2000 Malang Sutoyo). Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini memiliki perbedaan yaitu metode penelitian dan analisis data. Hasil dari penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan amat sangat berpengaruh signifikan. uraian di atas maka hipotesis tersebut sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taqufiq. *Pola Kepemimpinan Islam di Indonesia, Tinjauan Umum*. Jakarta: Prisma, No. 6/Tahun XI, LP3ES, 1981.
- Almasri, Nazar, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi dalam Pendidikan Islam." *Jurnal penelitian sosial keagamaan* 19, no. 2, (2016).
- Amalia, Dzikrillah Rizki, Bambang Swasto, Heru Susilo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis* 36, no. 1, (2016): 140.
- Anatasurya, Ramadani. Analisis Pengaruh Kepemimpinan transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Studi pada kanwil DJP Jawa Tengah I kota Semarang, *Jurnal Bisnis Strategi*, 22, No. 2, (2013): 48. <https://doi.org/10.14710/jbs.22.2.45-69>
- Ansori, Muslich. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*, Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Atmayana, Kadek Gelgel, Ayu Desi Indrawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Mnajemen Unud* 5.no. 2 , (2016): 1247.
- Ayu, Friska, Mochammad Al Musadieg, Cahyo Widyo Sulistyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Administrasi dan Departemen Bengkel, Auto 2000 Malang Sutoyo)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1: 177.
- Chandra, Erbin. *Teori-Teori Mnajemen Sumber Daya Manusia: Yayasan Kita Menulis*, 2020.
- Christalisana, Chandra. "Pengaruh Pengalaman dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek di Kabupaten Pandeglang." *Jurnal fondasi* 7, No. 1 (2018): 91. <http://dx.doi.org/10.36055/jft.v7i1.3305>



- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- Doddy, Eriefinanto Moch. *Ekonometrika Esensi dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Dul, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Fariq, Masrur, Wawan Prahyawan, Akhmadi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 1, no.1 (2017): 53.  
<http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v1i1.2607>
- Goenadhi, Lydia i. "Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza di Kota Banjarmasin." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 12, no. 2 (2011): 158.
- Hakim, Abdul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja RI." *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, (2014).
- Hana, Mifrohul, Qudsiyyah Kudus, Nur Ghufroon, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3, No. 2, (2015): 348
- Handayani, Diah. "Penyakit Virus Corona 2019." *Jurnal Respirologi Indonesia*, 40, No. 2 (2020).
- Hasim, Djamil, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*, (tt.p: Qiara Media, 2019): 10
- Insani, Akbar, Mirwan Surya Perdhana. "Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan Studi Kasus pada Perusahaan Kerajinan Palupi Cradt." *Dipenegoro Journal Of Management* 4, no. 4 (2015): 1-9.

- Islam*, 2, (2020): 4 Kurniawan, Kurniawan Konsep Kepemimpinan Dalam Islam, *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Keban, Yeremias T, Ratminto. "Pengaruh Model Kepemimpinan dan Manajemen Terhadap Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 1. no. 2 (2004): 16. <http://dx.doi.org/10.22146/bip.8349>
- Kristani, Desi, Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Mamik, Mamik. *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama Sidoarjo, 2015.
- Menne, Firman, *Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*, (tt.p: Celebes Media Perkasa, 2017): 144
- Napitulu, Reimon, Didi Hasan Putra, Shalahuddin, *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Nasution, Mustafa Edwin. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006): 16.
- Noviarita, Heni, Roslee bin Ahmad, Idzam Fautau, "The Impact of Leadership, Motivation, Disciplin, and Wages on the Performance of Sharia Bank Employees." *Jurnal Ekonomi Islam*, 12, No. 1 (2021): 148 [10.21580/economica.2021.12.1.7285](https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285)
- , "The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung." *International Journal of Social Science and Development*, 1, No. 1 (2017): 104-106 <https://doi.org/10.24967/saburaiijssd.v1i1.26>
- Nurdin, Irfan Bahar. "Faktor-Faktor Motivasi kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1, (2018): 77-81. <http://dx.doi.org/10.30868/im.v1i01.216>

- Nurdin, Ismail, Sri Hatati. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Grafindo Persada, 2019.
- Perdana, Mahir, Avian Reventiary. "Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade di Merek Dagang Customade Indonesia." *Jurnal Manajemen* 6, no. 1, (2016): 4. <https://doi.org/10.26460/jm.v6i1.196>
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam. *Ekonomi Islam/P3EI*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Qoding, Husnul, Llim Abdul Halim. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ushuluddin*, Bandung:: Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2018.
- Rahmat, Rahmat. *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berwawasan Multikultural*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019
- Rosnani, Titik. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tnjungpura Pontianak." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 3, no. 1, 1-28. <http://dx.doi.org/10.26418/jebk.v3i1.9886>
- S, Alam. *Ekonomi Jilid 3*, Erlangga, 2007.
- Sanusi, Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Septiawan, Bambang, Endah Masrunik, M.Rizal. *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*, msdm&perilaku organisasi, 2020.
- Siregar, Robert Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Yayasan Kita Menukis, 2020.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo, 2020.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Sugiono, Sugiono. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2011.